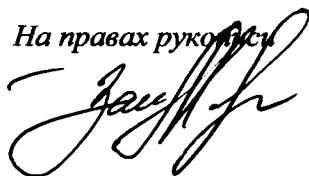


0-499008

На правах рукописи



Занка Мария Михайловна

**ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕРСОНАЛА В КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ**

Специальность

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Новосибирск – 2012

Работа выполнена в НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела»

Научный руководитель	доктор экономических наук, доцент Адова Ирина Борисовна
Официальные оппоненты	Мальцева Галина Ивановна доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Российский университет дружбы народов», заведующая кафедрой университетского менеджмента Давыдов Анатолий Вячеславович доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения», заведующий кафедрой экономики транспорта
Ведущая организация	ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»

Защита состоится «5» июля 2012 г. в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 521.021.01 по экономическим наукам при НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела» по адресу: 630051, г. Новосибирск, ул. Ползунова, 7, зал заседаний диссертационного совета, ауд. 21.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела»

Автореферат разослан «4» июня 2012 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000809728

Ученый секретарь
диссертационного
совета

Никифорова Людмила Евгеньевна

І. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Становление экономики знаний обуславливает принципиальные изменения в подходах к проблемам конкуренции, сотрудничества, партнерства заинтересованных сторон (ЗС) и роли человека в процессах организационного развития. В этих условиях достижение организацией устойчивого успеха возможно на основе целенаправленного непрерывного развития знаний и компетенций персонала, необходимых для формирования и развития организационных ключевых компетенций, которые обеспечивают последовательное удовлетворение потребностей и ожиданий ЗС сбалансированным образом на долгосрочной основе (ГОСТ ИСО 9004 – 2010). При этом стратегическим ресурсом организаций становятся знания и компетенции ЗС, взаимодействующих на интерперсональной основе, а необходимым условием эффективного партнерства – формирование корпоративной системы управления знаниями (КСУ знаниями). В связи с этим требует развития система оценки персонала – его статическая оценка должна дополняться динамической, т.е. оценкой приращения потенциала индивидов, достигаемого за счет взаимообмена знаниями и взаимодополнения компетенций ЗС в процессе решения стратегических и тактических задач организации.

Таким образом, проблема разработки методических подходов и инструментария динамической оценки персонала, применение которых позволяет оценить приращение его потенциала, выраженного в компетенциях, и сформировать траекторию развития индивида в целях наращивания потенциала организации, увеличения стоимости организации, удовлетворения ожиданий и интересов ЗС является актуальной, и разработки в данной области востребованы организациями независимо от сферы и вида их экономической деятельности.

Степень научной разработанности проблемы. Процессам становления экономики знаний и проблемам управления знаниями посвящены работы зарубежных авторов: М. Армстронга, К. Виига, П. Друкера, У. Зандера, Б. Когуа, И. Нонаки, М. Полани, П. Сенге, Х. Скарборо, Х. Такеучи, Д. Тана, Д. Тиса и др.; и российских ученых: Т.И. Гавриловой, А.А. Гапоненко, В.Л. Иноземцева, Г.Б. Клейнера, В.Л. Макарова, Б.З. Мильнера, Л.Е. Никифоровой и др.

Концепции и инструменты стратегического управления организациями на основе знаний исследуют Л.И. Ванчухина, Р.А. Луговой, Г.И. Мальцева, Л.Н. Родионова, Ю.А. Солдатова, Н.В. Фадейкина, А.М. Шаммазов и др. Механизмы стратегического управления на основе интересов ЗС представлены в работах А. Вискса, М. Дженсена, Т. Джонеса, В.С. Катькало, А. Муррела, Б. Пармера, Дж. Поста, Л. Престона, М.С. Рахмановой, Г. Саймона, С. Сакса, К.С. Солодухина, В.Л. Тамбовцева, Р.Э. Фримена, Дж. Фрумена, Л. Хилла и др.

Компетенции организации в контексте теории стратегического управления исследуют В.С. Ефремов, В.Г. Пизано, К. Прахалад, Д. Тис, И.А. Ханыков, Г. Хэмел, Э. Шуен и др. Концепции и модели инновационного развития кадрового потенциала, его компетенций, а также системы оценки персонала освещены в работах И.Б. Адовой, С.М. Апенько, В.И. Беляева, И.В. Вотяковой, В.А. Гаги, А.В. Давыдова, Г. Десслера, Н.В. Евдокимова, Р. Миллса, Е. Митрофановой, С.Д. Резника, Л. Спенсера-мл., С. Спенсера, С. Уиддета, С. Холлифорда, Г.М. Шамаровой и др.

Несмотря на значительное количество публикаций, посвященных проблемам управления знаниями, применения компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами и формированию конкурентных преимуществ, не уделено должного внимания проектированию систем оценки персонала с учетом динамического аспекта. Необходимость решения данной проблемы в условиях экономики знаний (инновационной экономики) и обусловила выбор темы, цели и задач данного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель исследования состоит в разработке и реализации методических подходов к оценке уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями.

Данная цель обусловила постановку следующих задач:

- выявление гносеологической основы (предпосылок) формирования корпоративной системы управления знаниями;
- исследование эволюции компетенций персонала и компетенций организации в их взаимосвязи;
- разработка концептуальной модели корпоративной системы управления знаниями с учетом интересов заинтересованных сторон, их знаний и компетенций;

– разработка методического подхода к оценке уровня развития компетенций персонала и алгоритма процесса оценки;

– формирование методики оценки результативности функционирования корпоративной системы управления компетенциями.

Объектом исследования является процесс управления знаниями в корпоративной среде.

Предмет исследования – управленческие отношения, возникающие в процессе оценки уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями.

Теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования. Теоретической основой исследования послужили научные положения, содержащиеся в фундаментальных трудах ведущих отечественных и зарубежных ученых в области исследования теории систем, теории организации, корпоративного управления, стратегического менеджмента, управления знаниями и др., а также механизмов управления человеческими ресурсами, формирования и развития компетенций персонала и ключевой компетентности организации и др.

Методологической основой исследования выступают общенаучные методы познания, предопределяющие изучение социально-экономических явлений, процессов и закономерностей в постоянном развитии и взаимосвязи (наблюдение, формализация, исторический метод, логический метод, абстрагирование, анализ, синтез, моделирование и др.), специальные методы (корреляционно-регрессионный анализ, метод расстояний, табличный, графический и др.), специфические методы оценки персонала (вербально-коммуникативный, анкетирование, экспертный и др.).

Информационно-эмпирическую базу исследования составили нормативные правовые акты РФ, аналитические обзоры и материалы российских и зарубежных исследователей в области управления человеческими ресурсами и развития высшей школы, методические материалы, посвященные методикам и моделям структуризации компетенций персонала и их диагностики, результаты исследований, полученные автором при разработке и обосновании системы оценки уровня развития компетенций персонала исследуемых организаций и др.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание диссертации соответствует специальности

08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)» Паспорта специальностей ВАК РФ в части: п. 10.11 «Процесс управления организацией, ее отдельными подсистемами и функциями...Управление знаниями...»; п.10.15 «...Создание и удержание ключевых компетенций. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы...»; п. 10.17. «Корпоративное управление... Роль и влияние стейкхолдеров на организацию...»; п. 10.20 «...Компетентность персонала и компетентность организации...»; п. 10.21 «Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда...».

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии концептуальных и методических подходов к формированию корпоративной системы управления знаниями на основе интеграции знаний и компетенций заинтересованных сторон, оценке уровня развития компетенций персонала, позволяющих обосновать траекторию и способы их развития и обеспечить приращение ключевых компетенций организации в соответствии с ее стратегическими целями.

Научные результаты, выносимые на защиту. Наиболее существенные результаты исследования, полученные лично автором и обладающие научной новизной, состоят в следующем:

1. На основе обобщения научных подходов к определению сущности и содержания понятий «компетентность персонала», «ключевая компетентность организации», «система управления знаниями» разработан концептуальный подход к формированию корпоративной системы управления знаниями, обеспечивающий трансформацию знаний и компетенций заинтересованных сторон в ключевые компетенции организации и достижение ею устойчивых конкурентных преимуществ (п.п. 10.11, 10.15, 10.17).

2. Разработана модель корпоративной системы управления компетенциями организации, интегрирующая положения когнитивной школы, школы обучения, ресурсного подхода и обеспечивающая онтогенез знаний и компетенций организации, динамический характер обмена и трансформации знаний и компетенций заинтересованных сторон в ключевые организационные компетенции (п.п. 10.11, 10.15, 10.17).

3. В рамках корпоративной системы управления компетенциями обоснована модель ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава вузов как субъектов национальной экономики, активно реализующих функции генерирования, аккумулярования и диффузии возрастающих потоков новых знаний, и разработана структурно-логическая схема процесса оценки уровня развития ролевых компетенций персонала, реализация которого обеспечивает трансформацию индивидуальных компетенций персонала в ключевую компетентность организации (п.п. 10.11, 10.20).

4. Разработан методический подход к оценке уровня развития ролевых компетенций персонала, основанный на измерении динамических параметров ролевых компетенций с учетом ключевых компетенций организации и динамики основных факторов внешней среды, участия в процессах оценки внешних заинтересованных сторон, применение которого обеспечивает принятие проактивных управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами организации (п. 10.20, 10.21).

5. Предложена методика оценки результативности функционирования корпоративной системы управления компетенциями вуза, построенная на отклонениях значений уровней ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава от их максимального значения и учитывающая рейтинговые достижения студентов как базовые параметры качества образовательной, научно-исследовательской, научно-методической деятельности (п. 10.20, 10.21).

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Теоретическая значимость работы состоит в развитии концептуальных и методических подходов к оценке уровня развития компетенций персонала в КСУ знаниями организации. Авторский подход позволяет учесть в процессе оценки специфику КСУ знаниями, повысить ее объективность и достоверность. Практическая значимость исследования заключается в том, что его наиболее существенные научно-методические результаты позволяют повысить качество оценки уровня развития компетенций персонала вузов, повышая конкурентоспособность конкретных вузов на основе развития их ключевых компетенций.

Апробация и реализация результатов диссертационного исследования. Основные положения и результаты исследования

представлялись и были одобрены на четырех МНПК: «Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития» (г. Новосибирск, 2011 г.), «Современные тенденции развития мировой экономики» (г. Львов, 2011 г.), «Евроинтеграционный выбор Украины и проблемы макроэкономики» (г. Одесса, 2011 г.), «Современное среднее профессиональное образование: от теории к практике» (г. Новосибирск, 2012 г.), Всероссийской НПК: «Актуальные проблемы экономики современной России» (г. Йошкар-Ола, 2011 г) и др.

Предлагаемые подходы к оценке уровня развития компетенций персонала использованы при разработке локальных нормативных актов в системе корпоративного управления НОУ ВПО «САФБД», филиала ФГБОУ ВПО «ТюмГУ» (г. Сургут), ЗАО «КОТЭС», НП «МИСБФМ» (2008–2012 гг.), что подтверждается актами (справками) о внедрении.

Научно-методические материалы и результаты диссертационного исследования используются в учебном процессе при изучении дисциплин «Менеджмент», «Управление персоналом» в филиале ФГБОУ ВПО «ТюмГУ» (г. Сургут).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 11 работ общим объемом 5,47 п.л. (в том числе авторских 4,64 п.л.), из них 3 статьи (1,68 / 1,28 п.л.) в изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (232 источника) и 8 приложений, основной текст изложен на 179 страницах.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи исследования, определены его объект и предмет, теоретическая и практическая значимость работы, а также новизна полученных результатов.

В первой главе «Концептуальные основы оценки уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями» представлены подходы к формированию корпоративного управления знаниями; исследована эволюция компетенций персонала и компетенций организации и показана их взаимосвязь; обоснован авторский концептуальный подход к формированию корпоративной системы управления знаниями, обеспечивающий трансформацию знаний и компетенций заинте-

ресованных сторон в ключевые компетенции организации и достижение ею устойчивых конкурентных преимуществ

Во второй главе «Методический инструментарий оценки уровня развития компетенций персонала в корпоративной системе управления знаниями» обоснована и представлена модель корпоративной системы управления компетенциями организации, в качестве начального этапа формирования корпоративной системы управления знаниями; разработана модель ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава вузов как субъектов национальной экономики, активно реализующих функции генерирования, аккумулирования и диффузии возрастающих потоков новых знаний, и структурно-логическая схема процесса оценки уровня развития ролевых компетенций персонала.

В третьей главе «Реализация методических подходов к оценке уровня развития компетенций персонала вуза в корпоративной системе управления знаниями» представлены результаты реализации разработанного методического подхода к оценке уровня развития ролевых компетенций персонала и методики оценки результативности функционирования корпоративной системы управления компетенциями в САФБД; а также рекомендации по принятию проактивных управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами исследуемой организации.

В заключении обобщены основные результаты проведённого исследования, сформулированы выводы и рекомендации по применению разработанных в диссертации положений.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. На основе обобщения научных подходов к определению сущности и содержания понятий «компетентность персонала», «ключевая компетентность организации», «система управления знаниями» разработан концептуальный подход к формированию корпоративной системы управления знаниями, обеспечивающий трансформацию знаний и компетенций заинтересованных сторон в ключевые компетенции организации и достижение ею устойчивых конкурентных преимуществ.

В экономике знаний сохранение конкурентоспособности организации в условиях высокой скорости изменений внешней сре-

ды, обусловленных усилением влияния фактора времени при расширении границ бизнес-систем, увеличением числа источников новых знаний и развитием информационных технологий, повышением уровня информированности потребителей, развитием взаимодействия организации не только с потребителями, но и другими ЗС, возрастанием мобильности человеческих ресурсов и др., обеспечивается ее уникальными компетенциями, формирование которых базируется на процессах генерирования, диффузии, использования новых знаний.

Организации интегрируют, создают и меняют конфигурацию своих знаний и компетенций независимо от своего масштаба, организационно-правовой формы, формы собственности, отраслевой принадлежности, условий среды, что предопределяет необходимость формирования системы управления знаниями на принципах корпоративного управления. В диссертации обоснована значимость для организационного развития таких источников знаний, как внутренние и внешние ЗС, а также охарактеризована взаимосвязь жизненных циклов знаний и компетенций.

По мнению автора, *корпоративное управление знаниями* представляет собой систему целей, принципов, законов, концепций, функций, средств и методов генерирования непрерывного потока знаний, их диффузии, обновления и трансформации в компетенции персонала и далее в ключевые организационные компетенции, создающие базис для производства ценности и удовлетворения в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе интересов и ожиданий заинтересованных сторон, являющихся, в свою очередь, основным источником новых знаний. Концептуальный подход к формированию КСУ знаниями представлен в табл. 1.

В диссертации структурирован процесс производства знаний и их трансформации в ключевые компетенции организации, реализация которого обеспечивает получение синергетического эффекта для всех ЗС.

2. Разработана модель корпоративной системы управления компетенциями организации, интегрирующая положения когнитивной школы, школы обучения, ресурсного подхода и обеспечивающая онтогенез знаний и компетенций организации, динамический характер обмена и трансформации знаний и компетенций заинтересованных сторон в ключевые компетенции организации.

Таблица 1 – Иллюстрация авторского концептуального подхода к формированию КСУ знаниями (фрагмент)

Элементы подхода	Характеристика
Цель	Формирование уникального организационного знания, определяющего ключевые компетенции хозяйствующего субъекта
Парадигма	Стратегический характер формирования и развития ключевых компетенций организации обеспечивается посредством аккумулирования и трансформации знаний и компетенций ЗС на основе сотрудничества (партнерства)
Принципы	Непрерывность и последовательность действий по трансформации знаний и компетенций ЗС. Мониторинг и оценка знаний и компетенций. Обновляемость знаний, их уникальность. Другие
Объекты КСУ знаниями	Знания; компетенции; процессы обмена и трансформации знаний и компетенций; процессы взаимодействия ЗС
Субъекты КСУ знаниями	Том-менеджмент организации; группы ЗС (стейкхолдеры)
Подсистемы	Целевая; функциональная; обеспечивающая; оценочная
Ключевые процессы	Формирование и развитие ключевых компетенций организации. Обеспечение высокой скорости использования новых знаний. Коммерциализация знаний. Создание сетей и альянсов. Управление жизненными циклами знаний и компетенций. Другие
Индикаторы и показатели	Система индикаторов / показателей, характеризующих: приращение знаний за установленный период; уровень развития компетенций ЗС; ключевых компетенций организации, КСУ знаниями; другие.
Ограничения	Разнонаправленность интересов ЗС; механистическая организационная структура; трудности в идентификации и категорировании компетенций. Другие

На основе современных теорий когнитивной школы и школы обучения и с учетом уровня развития стратегического менеджмента в отечественных организациях обоснована этапность формирования системы управления знаниями на микроуровне, и в качестве начального этапа предложена модель КСУ компетенциями как подсистемы стратегического менеджмента.

Формирование ключевых компетенций организации – стратегического ресурса в экономике знаний – представлен автором как познавательный процесс, который зависит от навыков и опыта создания организационного знания, т.е. способности организа-

ции как единого целого создавать новое знание, распространять его в организации и воплощать в продукции, услугах, системах. Ключевые компетенции формируются в результате интерперсонального взаимодействия топ-менеджмента, менеджмента среднего и низшего звена, персонала, других ЗС, в процессе которого осуществляется трансформация «данные – информация – знания – эксперимент – умения – навыки – опыт – компетенции – компетентность».

Предлагаемая автором модель КСУ компетенциями (рис. 1) содержит в качестве структурных элементов:

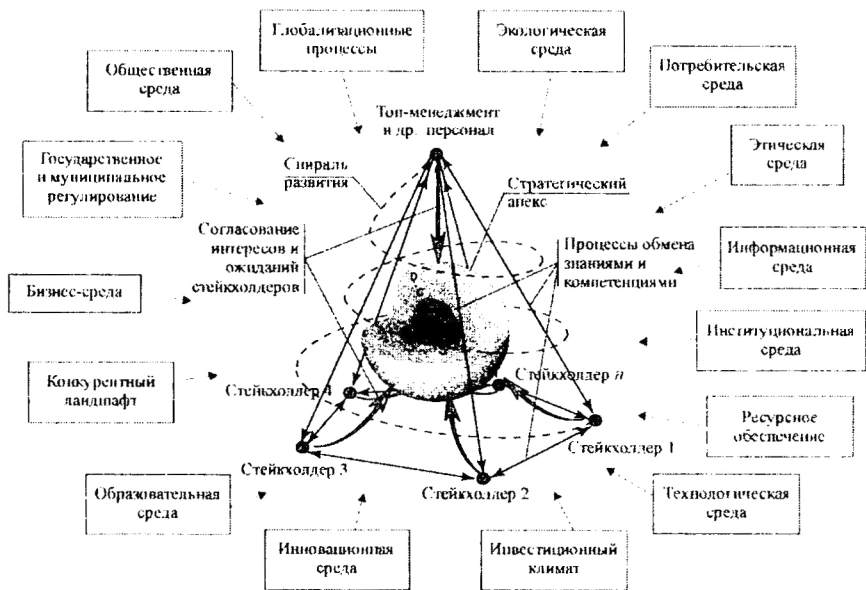


Рисунок 1 – Модель КСУ компетенциями

- объект – формальные и неформальные знания отдельных ЗС, их глубинные и поверхностные компетенции;
- субъект управления – менеджмент организации, подсистема управления человеческими ресурсами, внешние ЗС;
- уровни социально-коммуникативной агрегации – индивиды, малые группы, организация, межорганизационная область;
- уровни компетентности – базовый, отличительный, ключевой;
- взаимосвязи между внутренними стейкхолдерами, а также между внутренними и внешними ЗС;

– ситуационные характеристики, определяющие динамический характер взаимодействия – фазы жизненного цикла знаний и компетенций, внутриорганизационная и корпоративная среда, макросреда.

Автором в работе структурирован корпоративный когнитивный процесс создания организационного знания (из индивидуальных знаний и компетенций), обеспечивающий онтогенез знаний и компетенций организации (табл. 2).

Таблица 2 – Фазы жизненного цикла знаний и компетенций организации

Этапы	Фазы	Методы и инструменты
I	1. Появление новых знаний и компетенций во внешней среде. 2. Появление потребности у организации в знаниях и компетенциях	Анализ рынка, лучших практик; GAPS-анализ знаний и компетенций: контент-анализ, системный и семантический анализ, опросы, внутрикорпоративные и внешние коммуникации и др.
II	1. Генерирование (приобретение) знаний. 2. Диффузия знаний, формирование организационного знания и индивидуальных и групповых компетенций	Аналитические исследования и экспертиза проектов, мозговой штурм, трансферт технологий, обобщение лучших практик; интерперсональное взаимодействие; интранет-портал, распределенные БД и БЗ, карта знаний, центры знаний, библиотеки лучших практик, обучение и др.
III	Формирование ключевых компетенций организации	Синхронизация активности, создание «поля взаимодействия» носителей знаний, стимулирование трансформации компетенций и др.
IV	1. Формализация знаний и компетенций. 2. Фиксирование знаний и компетенций в корпоративной памяти. 3. Применение (использование) знаний и компетенций в бизнес-рутинах и бизнес-процессах	Формализация и фиксирование опыта; систематизация и классификация знаний по формам представления; систематизация инноваций; социальные сети; репозиторий в корпоративной ИС, электронная библиотека, БД, БЗ, Web-страницы, Web-архив; мозговой штурм, ТРИЗ, непосредственное общение, постпроектный анализ, стратегическая сессия и др.
V	Ликвидация (продажа) знаний и свертывание компетенций	Переквалификация (увольнение) сотрудников; расторжение партнерских отношений, альянсов, контрактов; модернизация, актуализация, программы обучения; ликвидация устаревших технологий и др.

В предлагаемой модели опыт и компетенции персонала представлены как саморазвивающийся ресурс.

3. В рамках корпоративной системы управления компетенциями обоснована модель ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава вузов как субъектов национальной экономики, активно реализующих функции генерирования, аккумуляирования и диффузии возрастающих потоков новых знаний, и разработана структурно-логическая схема процесса оценки уровня развития ролевых компетенций персонала, реализация которого обеспечивает трансформацию индивидуальных компетенций персонала в ключевую компетентность организации.

КСУ знаниями (КСУ компетенциями) на данном этапе социально-экономического развития России востребована, в первую очередь, организациями секторов hi-tech, высокотехнологичных услуг (банковские услуги, консалтинг, инжиниринг и др.), а также отраслей повышенного спроса на новые знания (образование, прежде всего, высшая школа, здравоохранение, культура и др.), в целях развития которых активно формируются такие элементы КСУ знаниями, как корпоративные университеты, центры инновационных компетенций, бизнес-инкубаторы и др.

Поскольку функции генерирования, аккумуляирования и диффузии возрастающих потоков новых знаний реализуется вузами – активными потребителями и производителями знаний – именно эти субъекты институциональной среды выделены как платформа для «отработки» инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами в организациях национальной экономики. Реализация ФГОС ВПО третьего поколения, базирующихся на компетентностном подходе к подготовке бакалавров и магистров, обуславливает необходимость формирования модели ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза с позиции их соответствия принципам функционирования экономики знаний.

Автором введено понятие «ролевая компетенция» как совокупность личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков, необходимых работнику для выполнения своей организационной роли в соответствии с установленными стандартами качества и эффективности трудовой деятельности, на-

правленной на развитие ключевых компетенций организации, развитие и самосовершенствование самого индивида.

В развитие подхода И. Адизеса, автором выделены четыре ключевые организационные роли ППС и соответствующее им ограниченное число ролевых компетенций, обеспечивающих их эффективное выполнение, в т.ч. ролевые компетенции менеджеров знаний, интеграция которых способствует генерированию, передаче и диффузии новых знаний, показаны взаимосвязи между ними, обуславливающие эмерджентность и формирование уникальной компетентности работника и ключевых компетенций организации. Шкалы уровней проявления ролевых компетенций подробно представлены в диссертации (рис. 2).



Организационные роли ППС

Рисунок 2 – Иллюстрация авторской модели ролевых компетенций ППС вуза в КСУ знаниями

Данная модель базируется на целевых установках Стратегии инновационного развития России на период до 2020 года, при-

оритетных задачах формирования инновационного человека, а также результатах экспертных оценок о соответствии предлагаемых автором ролевых компетенций заявленному описанию организационных ролей ППС (коэффициент конкордации составил – 0,88, что свидетельствует о достаточно высоком уровне согласованности мнений экспертов).

На основе модели ролевых компетенций в рамках диссертационного исследования автором разработаны профили должностей ППС вуза (подход реализован в Сибирской академии финансов и банковского дела (САФБД) в соответствии с должностными позициями сотрудников). На рис. 3 представлены профили должности сотрудников САФБД по группе «Доцент» (по категориям).

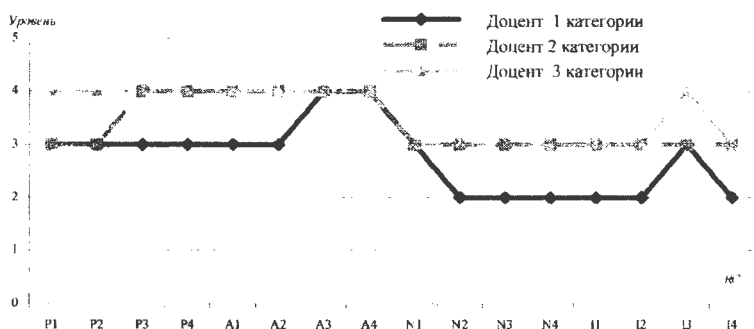


Рисунок 3 – Графическое представление профилей должностей (по группе «Доцент»)

Профиль должности позволяет выявить отклонения от эталонных требований к уровню знаний, умений и навыков ППС и определить вектор и траекторию развития ролевых компетенций преподавателей, что обеспечивает персонализированный подход к управлению человеческими ресурсами, способствует повышению результативности функционирования КСУ знаниями (компетенциями).

Модель ролевых компетенций ППС и профили должностей являются инструментами оценки уровня развития ролевых компетенций ППС в вузах. Структурно-логическая схема процесса *оценки уровня развития ролевых компетенций персонала* (рис. 4) в диссертации детализирована в формате описания бизнес-процессов IDEF.0

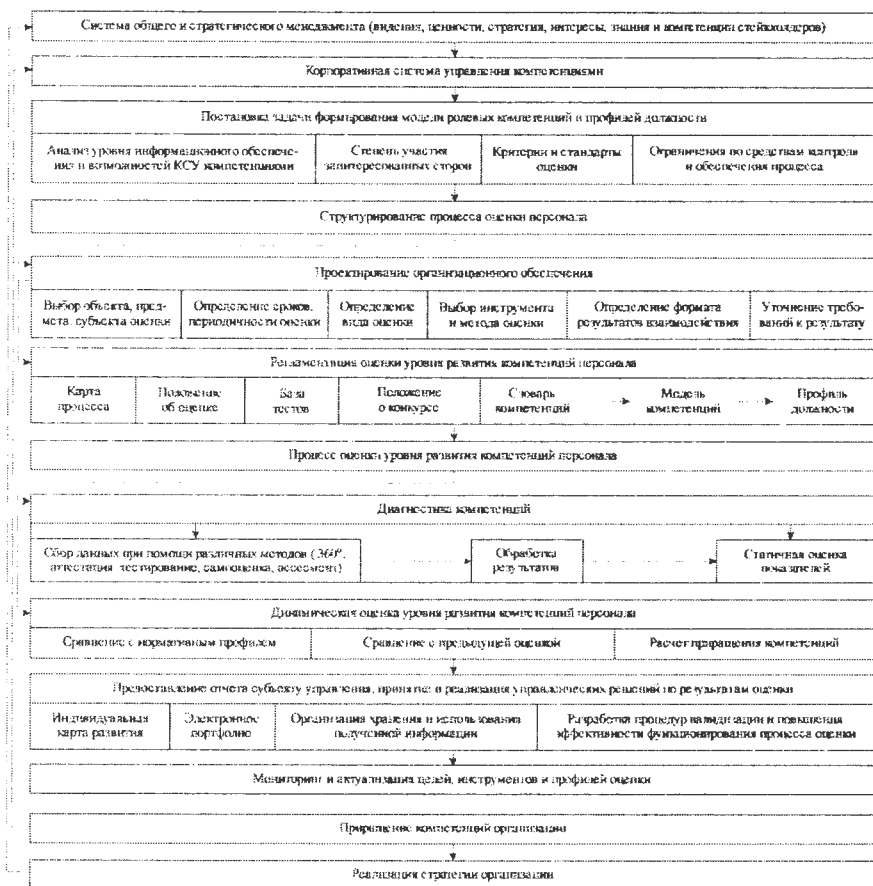


Рисунок 4 – Структурно-логическая схема процесса оценки уровня развития ролевых компетенций ППС вуза

Предлагаемый автором подход к определению ролевых компетенций и структурно-логическая схема процесса оценки являются основой для разработки локальных нормативных актов вузов (например, Положение об оценке и развитии персонала, Профили должности и др.).

4. Разработан методический подход к оценке уровня развития ролевых компетенций персонала, основанный на измерении динамических параметров ролевых компетенций с учетом ключевых компетенций организации и динамики основных факторов внешней среды, участия в процессах оценки внешних

заинтересованных сторон, применение которого обеспечивает принятие проактивных управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами организации.

Методика оценки уровня развития ролевых компетенций персонала, разработанная автором для высшей школы, базируется на процессном подходе (рис. 5), предполагает расчет приращения компетенций ППС вуза на принципах бенчмаркинга и включает в себя сравнение текущего профиля ролевых компетенций ППС *RC* (*Role Competence*) с результатами предшествующего периода (формулы 1–3) и расчет скорости изменений (формула 4):

$$\Delta RC_i = RC_{it} - RC_{i(t-1)} \quad (1)$$

$$\Delta RC_j = \sum_{i=1}^n \Delta RC_i, \quad (2) \quad \Delta RC = \sum_{j=1}^m \Delta RC_j, \quad (3)$$

$$\Delta VRC_i = (RC_{it} - RC_{i(t-1)}) / \Delta t, \quad (4)$$

где ΔRC_i – степень приращения *i*-той ролевой компетенции *j*-того сотрудника за истекший период; RC_{it} – текущая балльная оценка *i*-той ролевой компетенции *j*-того сотрудника; $RC_{i(t-1)}$ – предыдущая балльная оценка *i*-той ролевой компетенции *j*-того сотрудника; ΔRC_j – уровень развития ролевых компетенций *j*-того сотрудника за истекший период; t – период текущей оценки компетенций; $t-1$ – предыдущий период оценки компетенций; n – количество компетенций ($j = 1, \dots, n$); ΔRC – уровень развития ролевых компетенций ППС, m – количество сотрудников ($j = 1, \dots, m$); ΔVRC_i – скорость приращения *i*-той ролевой компетенции *j*-того сотрудника за исследуемый период.

Реализация авторского методического подхода к оценке уровня развития ролевых компетенций ППС предполагает использование таких инструментов, как «360⁰», структурированное интервью, независимое тестирование и оценка стейкхолдерами (профессиональным сообществом, сообществом выпускников вуза и пр.) и др. Автором разработаны словарь и матрица ролевых компетенций, а также формы «Оценочный лист приращения компетенций» (рис. 6) и «Индивидуальная карта развития компетенций». Предложенная методика реализована в виде β -версии программного обеспечения, позволяющей визуализировать результаты расчетов.

В процессе реализации разработанного автором методического подхода в САФБД для ППС кафедры «Финансы и кредит» были установлены критические отклонения в уровнях развития ролевых компетенций ППС, разработаны индивидуальные траектории их

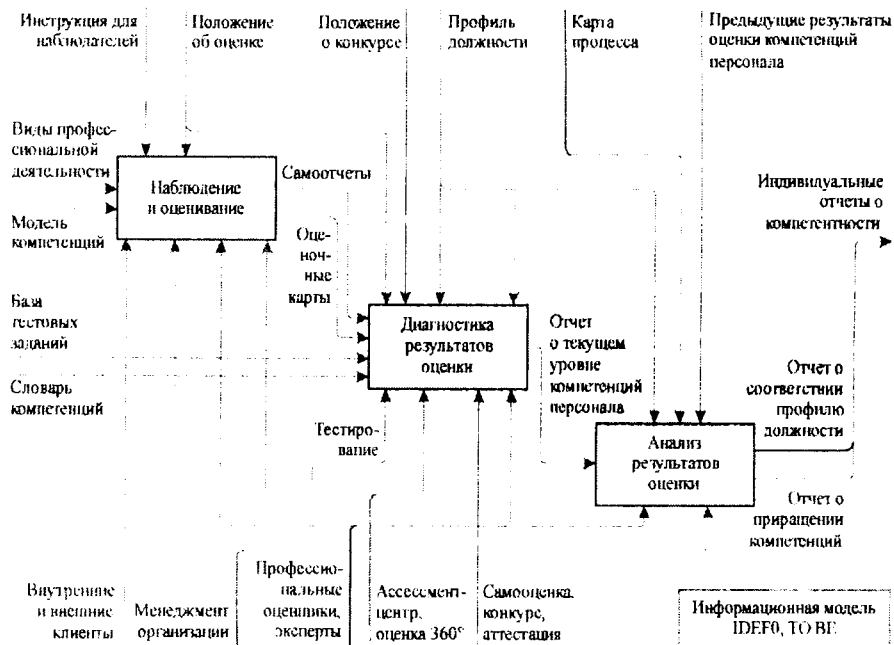


Рисунок 5 – Описание процесса оценки уровня развития ролевых компетенций ППС вуза (модель TO-BE, нотация IDEF.0)

Ф.И.О.: Иванов И.И.									
Должность: Доцент 1 категории									
RC	RC _{норм}	Экспертная оценка							
		t-2	ℓ	t-1	ℓ	$\Delta RC_i(t-1)(t-2)$	t	ℓ	$\Delta RC_i(t)(t-1)$
P1	3	2	-1	3	0	1	3	0	0
P2	3	2	-1	3	0	1	3	0	0
P3	4	2	-2	3	-1	1	4	0	1
P4	3	3	0	2	-1	-1	3	0	1
A1	3	3	0	3	0	0	3	0	0
A2	4	3	-1	3	-1	0	4	0	1
A3	4	2	-2	3	-1	1	4	0	1
A4	4	3	-1	4	0	1	4	0	0
...
I4	1	1	0	1	0	0	1	0	0
Σ	42	28	-14	34	-8	6	40	-2	6

*ℓ – отклонение от норматива

Рисунок 6 – Оценочный лист приращения ролевых компетенций

развития, что обеспечило их прирост в следующем периоде, а также положительную динамику в развитии научно-исследовательской деятельности кафедры и практикоориентированности образовательного процесса (индикаторы: увеличение публикаций ППС, индекс цитирования, количество тем НИР, динамика призовых мест студентов в конкурсах, конференциях и т.д.).

Предлагаемая динамическая оценка ролевых компетенций ППС позволяет реализовать проактивное управление за счет планирования и осуществления мероприятий, направленных на прирост тех или иных ролевых компетенций

5. Предложена методика оценки результативности функционирования корпоративной системы управления компетенциями вуза, построенная на отклонениях значений уровней ролевых компетенций профессорско-преподавательского состава от их максимального значения и учитывающая рейтинговые достижения студентов как базовые параметры качества образовательной, научно-исследовательской, научно-методической деятельности.

Результативность функционирования КСУ компетенциями в вузе определяется на основе рейтинговой оценки результативности образовательной, научно-исследовательской, научно-методической деятельности, исходя из достижений студентов (как основных стейкхолдеров), уровня сформированности их компетенций, оцениваемого другими ЗС вуза (потенциальными работодателями, стратегическими партнерами, контролирующими органами и др.). В частности, в диссертации показана процедура оценки экспертами такой ролевой компетенции ППС как «практикоориентированность» исходя из практической значимости выпускных квалификационных работ (ВКР), наличия документально подтвержденных результатов внедрения ВКР, рецензий представителей бизнес-среды, методических указаний по курсовому проектированию и др.

Методика оценки результативности КСУ компетенциями предполагает реализацию следующих этапов:

1. По каждому структурному подразделению (кафедре) оценивается уровень развития ролевых компетенций ППС на основе экспертных оценок.

2. Составляется матрица значений ролевых компетенций ППС в баллах по каждому структурному подразделению, форма которой представлена на рис. 7.

Матрица компетенций сотрудников кафедры «Финансы и кредит» 2010 – 2011 гг.										
	Ф.И.О. преподавателя									
RC_i	1	2	3	4	5	6	...	17		RC_i^{max}
P1	3	3	4	4	3	2	...	4		5
P2	3	3	3	5	3	2	...	4		5
P3	4	4	4	5	4	2	...	5		5
P4	3	3	3	4	3	3	...	5		5
A1	3	3	4	5	3	3	...	4		5
A2	4	4	4	4	4	3	...	5		5
...
I4	1	2	2	4	1	1	...	5		5
Σ	40	43	46	66	42	28	...	73		80

Рисунок 7 – Матрица значений ролевых компетенций ППС кафедры «Финансы и кредит» САФБД в 2010 – 2011 гг.

3. С помощью метода расстояний проводится расчет в динамике отклонения значений ролевых компетенций ППС (RC_{ij}) по структурной единице (организации в целом) от их максимальных значений (RC_i^{max}):

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n (RC_{ij} - RC_i^{max})^2}{m \cdot n}} \quad (5)$$

где σ – отклонение ролевых компетенций RC_{ij} ППС от максимальных значений модели компетенций RC_i^{max} , m – численность ППС; n – количество ролевых компетенций.

4. Оценивается изменение отклонений σ по периодам оценки, что проиллюстрировано на рис. 8. Если отклонение ролевых компетенций RC_{ij} ППС от их максимальных значений имеет устойчивую тенденцию к снижению, и скорость изменений соответствует среднерыночному тренду, функционирование КСУ компетенциями организации оценивается как удовлетворительное.

5. На основе корреляционно-регрессионного анализа выявляется связь между приростом рейтинговых достижений студентов (призовые места, занятые студентами в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня; доля трудоустроенных по



Рисунок 8 – Изменение отклонения значения уровня ролевых компетенций RC_{ij} ППС САФБД от максимального значения уровня ролевых компетенций за период 2008–2011 гг.

специальности выпускников; число подготовленных специалистов по заказам организаций, оценивших уровень их компетенций как удовлетворительный и др.) и приростом значений уровня ролевых компетенций ППС.

Так, для исследуемого вуза уравнение регрессии зависимости количества студентов, имеющих рейтинговые достижения Y , от количества преподавателей с приращением компетенций выше среднего X ($r = 0,93$), имеет вид: $Y = 13 + 3,5X$.

На основе полученных результатов руководство вуза формирует систему превентивных мер по развитию КСУ компетенций.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В результате диссертационного исследования на основе выявления гносеологической основы формирования КСУ знаниями и исследования эволюции компетенций персонала и компетенций организации и их взаимосвязи разработана модель КСУ компетенциями, определен состав и взаимосвязь ее элементов. Обоснована необходимость совершенствования методического инструментария оценки уровня развития компетенций персонала как ключевого заинтересованного лица организации. На основе систематизации методических подходов и инструментария оценки уровня развития компетенций персонала разработана структурно-логическая схема процесса оценки уровня развития ролевых компетенций персонала, основанная на измерении динамических параметров ролевых компетенций персонала в соответствии с пред-

ложенной автором моделью ролевых компетенций и профилями должностей ППС. Предложена методика оценки результативности функционирования КСУ компетенциями для вуза, учитывающая отклонения значения уровня ролевых компетенций ППС от его максимально возможного значения, рейтинговые достижения студентов как базовых параметров качества образовательной, научно-исследовательской, научно-методической деятельности и обеспечивающая проактивный подход к управлению развитием ролевых компетенций ППС.

Результаты диссертационного исследования реализованы в корпоративном управлении организаций Новосибирска, Сургута и используются в учебном процессе, что подтверждается документально.

IV. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК России

1. Заика М.М. Трансформация ролевых компетенций в онтогенезе организации // РИСК. 2012. №2 (0,5 п.л).
2. Заика М.М. Методический подход к процессу оценки развития компетенций персонала // Сибирская Финансовая школа. 2012. № 2 (0,38 п.л).
3. Адова И.Б., Заика М.М. Подходы к моделированию системы управления знаниями в вузе // Сибирская Финансовая школа. 2012. № 1 (0,8 /0,4.п.л).

Статьи опубликованные в прочих научных изданиях

4. Заика М. М. Жизненный цикл организации и ее компетенции // Современное среднее профессиональное образование: от теории к практике: сборник статей по материалам III Международной научно-практической конференции. Новосибирск: САФБД, 2012. (0,36 п.л).
5. Заика М.М. Генезис компетентностного подхода в управлении // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития: сборник материалов I Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: НГТУ, 2011 (0,38 п.л).
6. Заика М.М. Проблемы персонала университета в контексте современного общественного развития // Современные тенденции развития мировой экономики: Материалы IV Международной научно-практической конференции. Львов: Львовская экономическая фундація, 2011. (0,35 п.л).

102

7. Заика М. М. Проблемы персонала современного ВУЗа в среде экономики знаний // Актуальные проблемы экономики современной России. Сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции / Приволжский научно-исследовательский центр. Йошкар-Ола: Коллоквиум, 2011. (0,36 п.л).

8. Заика М.М. Проблемы персонала современного ВУЗа в среде экономики знаний // Евроинтеграционный выбор Украины и проблемы макроэкономики: Материалы Международной научно-практической конференции. Одесса: Центр экономических исследований и развития, 2011 (0,35 п.л).

9. Заика М.М. Универсальность модели компетенций как инновационного инструмента в управлении персоналом // Сборник научных статей САФБД 2010. (0,5 п.л)

10. Заика М.М. Влияние корпоративной системы управления знаниями на развитие компетенций организации // Сборник научных статей САФБД 2009. (0,36 п.л).

11. Адова И.Б., Заика М.М. Использование компетентностного подхода в управлении мотивацией и вознаграждением персонала // Сборник научных статей САФБД 2008. часть 2, том.2. (0,93 /0,46 п.л).

Научное издание

Заика Мария Михайловна

ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Сдано в набор 05.05.2012.	Подписано к печати 10.05.2012
Формат 60×84/16.	Гарнитура Times New Roman
Уч.-изд. л. 1,2.	Тираж 150 экз.
Печать ризограф.	Бумага офсетная.
Усл.изд. л. 1,4.	Заказ № 18/2012.

Редакционно-издательский отдел Сибирской академии финансов и банковского дела (г. Новосибирск)
630051, Новосибирск, ул. Ползунова, 7. Тел. 8 (383) 278-83-74. Факс 8 (383) 279-73-83. Для корреспонденции.
630051, Новосибирск, в/я 134. E-mail: iz_sifbd@nnnet.ru, md_sifbd@nnnet.ru